Forum-juridique.net
LE 1er POINT D'ACCÈS GRATUIT AU DROIT

Rémunération suite à travail dans une société

Par Visiteur

Je travaille dans une SSII (convention collective) et je suis en mission dans un grand groupe.
Il m'arrive dans le cadre de cette mission de faire régulièrement des astreintes.
Ma SSII a signé un contrat avec le client dans lequel le montant de l'astreinte est soumise à un forfait de base de 100 ? HT par soirée astreinte.

Je touche aujourd'hui ce montant minoré des charges sociales sur ma paie à savoir 66.66 ? par astreinte. Cela fait 3 ans que le système fonctionne ainsi.

Ma SSII m'annonce aujourd'hui avec le sourire qu'elle souhaite appliquer un nouveau barème, imposé par le groupe visant à dégager une marge sur ce montant ce qui va réduire fortement cette rémunération ... A t'elle le droit de faire ça ?

Par Visiteur

Cher monsieur,

Je touche aujourd'hui ce montant minoré des charges sociales sur ma paie à savoir 66.66 ? par astreinte. Cela fait 3 ans que le système fonctionne ainsi.

Ma SSII m'annonce aujourd'hui avec le sourire qu'elle souhaite appliquer un nouveau barème, imposé par le groupe visant à dégager une marge sur ce montant ce qui va réduire fortement cette rémunération ... A t'elle le droit de faire ça ?

Cette rémunération est-elle prévue dans votre contrat de travail?

Très cordialement.

Par Visiteur

Le contrat de travail initial que j'ai signé avec ma SSII ne mentionne aucunement le cas des astreintes. C'est spécifique à la mission.

La définition des astreintes ainsi que le mode de rémunération a été signé entre ma SSII et le client dans le contrat commercial.

Par Visiteur

Cher monsieur,

Le contrat de travail initial que j'ai signé avec ma SSII ne mentionne aucunement le cas des astreintes. C'est spécifique à la mission.

La définition des astreintes ainsi que le mode de rémunération a été signé entre ma SSII et le client dans le contrat commercial.

La rémunération du salarié résulte en principe du contrat de travail (Cass. soc. 20-10-1998 n° 95-44.290 : RJS 12/98 n°

1448), sous réserve d'une part du Smic et, d'autre part, des avantages prévus par les accords collectifs et les usages ou engagements unilatéraux de l'employeur.

En l'espèce, la rémunération dont vous avez bénéficie au titre des astreintes constitue bien une rémunération contractuelle (même si cela n'est pas prévue dans votre contrat de travail écrit).

En effet, il est entendu que la rémunération que votre employeur tend à modifier à la baisse, est bien la contrepartie de votre travail (astreinte). Elle n'est donc pas une simple "gratification" dont votre employeur vous ferait bénéficier d'une manière libérale comme une simple prime.

Or, La rémunération contractuelle ou son mode de calcul ne peuvent être modifiés sans l'accord du salarié (Cass. soc. 3-3-1998 n° 95-43.274 : RJS 4/98 n° 417 ; 3-7-2001 n° 99-42.761 : RJS 10/01 n° 1112).

En conséquence, bien que cela ne soit pas prévue par votre contrat, à partir du moment où vous perceviez une rémunération en contrepartie d'astreintes librement convenues entre vous et votre employeur, alors l'employeur ne peut pas en modifier le montant sans votre accord exprès.

A ce titre, je vous invite à adresser un recommandé à votre employeur, rappelant les éléments évoqués ci-dessus et à faire valoir vos droits.

Très cordialement.